Drummondville, le 1er août 1984

Monsieur Denis Lazure
Ministre responsable de l'Office des
personnes handicapées du Québec

Monsieur Camille Laurin
Ministre des Affaires sociales

Messieurs,

Le comité chargé d'étudier les liens entre les centres de réadaptation et les centres de travail adapté concernant l'intégration au travail des personnes handicapées est heureux de vous présenter son rapport.

Les membres du comité espèrent que ces travaux contribueront à l'amélioration des services aux personnes handicapées et que cette étude s'avérera un instrument utile pour ceux qui travaillent dans ce domaine.

Veuillez agréer, Messieurs, l'assurance de nos sentiments distingués.

Daniel Bérubé

Robert Capistran

Pierre Lamy

Madeleine Roy

Claire Sylvestre

DECLARATION DES DROITS DE LA PERSONNE HANDICAPEE

O N U, 1975

"Le handicapé a droit à la sécurité économique et sociale et à un niveau de vie décent. Il a droit selon ses possibilités, d'obtenir et de conserver un emploi ou d'exercer une occupation utile, productive et rénumératrice, et de faire partie d'organisations syndicales."

REMERCIEMENTS

Une grande partie de cette étude est basée sur le riche matériel qualitatif et quantitatif recueilli auprès des intervenants impliqués, à divers niveaux, dans la formation et l'intégration au travail des personnes handicapées.

Le comité remercie tous ces collaborateurs et espère que ce rapport s'avérera un outil de travail efficace pour les personnes qui y ont contribué.

SOMMAIRE

Ce rapport porte sur les liens entre les centres de réadaptation qui offrent un programme de "services d'apprentissage aux habitudes de travail "(Saht), et les centres de travail adapté (CTA). Les Saht relèvent du ministère des Affaires sociales et les CTA relèvent de l'Office des personnes handicapées du Québec. Jusqu'en 1979, ces deux groupes faisaient partie d'un seul réseau, celui des ateliers protégés ,alors financé par le ministère des Affaires sociales.

La population des Saht s'élève à 3499 personnes handicapées, dont la plupart ont des limitations intellectuelles. La population des CTA s'élève à 1379 travailleurs handicapés dont 62% ont une déficience intellectuelle ou psychique et 38% une déficience physique.

Une partie de la population des Saht pourrait intégrer directement le marché régulier du travail. Une autre partie devrait aller en CTA, soit pour des stages, soit pour du travail permanent. Il peut arriver que des travailleurs des CTA aient besoin de services supplémentaires d'apprentissage qui pourraient être fournis par les Saht.

Dans l'esprit du législateur, il devait y avoir complémentarité entre les deux réseaux. En pratique, il n'existe à peu près pas de collaboration et lorsque l'on cherche à forcer la communication, elle s'établit sur un plan conflictuel.

Un modèle théorique de cheminement illustrant les différentes phases du développement de l'autonomie des personnes handicapées est proposé comme modèle.

Le rapport présente des recommandations qui portent sur l'amélioration des services aux personnes handicapées, sur les modifications à apporter aux structures des organisations de services afin de faciliter les échanges, ainsi que sur la formation et la recherche. Le rapport insiste sur l'importance de la coordination entre les divers ministères impliqués dans les services d'intégration au travail de la personne handicapée. Le rapport conclue en soulignant que les recommandations n'auront de chance de réussite que si elles sont appuyées sur des changements de mentalité et un désir sincère de collaboration entre les deux réseaux afin de maximiser les chances de réussite de la personne handicapée dans son intégration au travail.

TABLES DES MATIERES PAGES

DECLARATION DES DROITS DE LA PERSONNE HANDICAPEE I

REMERCIEMENTS..... II

SOMMAIRE..... III

INTRODUCTION..... 01

Origine du comité..... 01

Déroulement des travaux..... 04

CHAPITRE I HISTORIQUE..... 07

Première décennie..... 07

Seconde décennie..... 08

Les années 80..... 10

CHAPITRE II DESCRIPTION DE LA POPULATION..... 16

Données utilisées..... 16

Analyse des données..... 17

CHAPITRE III ANALYSE DES COMMENTAIRES..... 26

Existence de la problématique..... 26

Eléments de solution..... 29

Remarques..... 34

CHAPITRE IV SCHEMA D'UN MODELE D'INTEGRATION..... 36

Modèle théorique d'intégration..... 37

Modèle pratique d'intégration..... 43

CONCLUSION 50

RECOMMANDATIONS..... 54

1. Service à la clientèle..... 55

2. Structures des organisations..... 58

3. Formation et recherche..... 60

4. Services gouvernementaux..... 62

ANNEXE I Bibliographie..... 64

ANNEXE II Définitions..... 65

ANNEXE III Les programmes visant l'intégration au travail projet de définition..... 69

LISTE DES TABLEAUX

Pages

I Développement des programmes d'intégration au travail de réadaptation..... 12

II Développement des centres de travail adapté..... 13

III Employés avec déficience mentale et psychique dans les 15 CTA issus des ateliers protégés..... 14

IV Employés avec déficience mentale ou psychique dans les 38 CTA existant au 1 er octobre 1983..... 15

V Description de la population..... 25

VI Communication CR-CTA..... 31

VII Les paramètres du problème 37

VIII Modèle actuel des services aux personnes handicapées.. 39

IX Shéma théorique du cheminement et du rôle social de la personne handicapée..... 42

X Phase I: Développement de l'autonomie de base..... 43

XI Phase II: Développement de l'autonomie sociale et résidentielle et initiation au travail..... 44

XII Phase III: Consolidation de l'autonomie sociale et préparation à l'emploi..... 45

XIII Phase IV: Intégration au travail adapté..... 46

XIV Intégration au travail régulier..... 47

INTRODUCTION

ORIGINE DU COMITE

Le Livre blanc "Proposition de politique à l'égard des personnes handicapées" publié en avril 1977 soulignait l'importance de consolider et de développer un réseau de services pour aider l'adulte handicapé à s'intégrer au marché régulier du travail.

Cet objectif, l'un des plus importants de la politique, n'empêcha pas les planificateurs de voir les problèmes qui lui étaient reliés et de reconnaître que, dans notre contexte socio-économique, un certain nombre de personnes handicapées pourraient difficilement et peut-être même jamais atteindre ce marché.

Il fallait donc prévoir des services qui tendraient d'une façon réaliste à développer et à utiliser au maximum le potentiel des personnes que des limitations empêchaient de s'intégrer pleinement à la vie économique.

Les analystes avaient identifiés deux sous-groupes particuliers: a) le premier sous groupe était composé d'adultes handicapés mentalement, n'ayant jamais eu de contact avec le marché du travail et ayant peu ou pas bénéficié de services d'apprentissage. Ces personnes avaient besoin temporairement de programmes dont l'objectif serait de "favoriser le développement de l'autonomie physique, intellectuelle, psychologique et socio-économique des personnes handicapées et leur intégration la plus complète possible à la société." (1) c'était la définition de ce qu'on appelait les centres de réadaptation pour adultes, réseau qui était sous l'autorité du ministère des Affaires sociales. Le travail n'était que l'un des moyens pour atteindre ce maximum d'autonomie globale, il n'était pas une fin en soi.

---

(1) Proposition de politique à l'égard des personnes handicapées
Gouvernement du Québec, Ministère des Affaires sociales
avril 1977, p. 53

b) le deuxième sous-groupe était composé d'adultes qui, malgré tous les services alors offerts, ne pouvaient pas et ne réussiraient pas à occuper un poste sur le marché compétitif du travail. Pour ce groupe, le Livre blanc prévoyait le développement d'un marché de travail adapté. Ce marché sera développé par l'Office des personnes handicapées sous le nom de centres de travail adapté. Dans ce réseau, le travail constituera une fin en soi et le centre sera considéré comme un lieu de travail permanent pour la plupart de ses travailleurs.

Les documents officiels de l'époque n'établissaient pas clairement la nécessité d'une continuité entre ces deux réseaux. On y trouvait cependant des affirmations telle que: "Avant d'intégrer une personne handicapée à un emploi protégé, on s'assurera premièrement que les services de réadaptation et/ou de formation ont été utilisés."(1) Dans l'esprit des auteurs, il existait une complémentarité logique entre d'une part les centres de réadaptation et d'autre part les centres de travail adapté.

En réalité cependant, les deux réseaux se sont développés d'une façon beaucoup plus parallèle que complémentaire.

Les intervenants des deux réseaux sont actuellement insatisfaits et leurs associations respectives s'inquiètent de la situation. De plus, certains organismes de promotion ont signalé leurs frustrations vis-à-vis les listes d'attente et le manque de ressources. Cette situation fut portée à l'attention du ministre responsable de l'Office des personnes handicapées et à celui des Affaires sociales qui demandèrent alors la mise sur pied d'un comité dont le mandat serait le suivant.

---

(1) IDEM. 1, p.

Mandat du comité: procéder à une analyse concernant

1) L'intégration en centre de travail adapté des travailleurs stagiaires des centres de réadaptation.

2) La formation que les travailleurs-stagiaires devraient recevoir avant d'intégrer le centre de travail adapté (compétence).

3) L'utilisation du centre de travail adapté comme endroit de stages d'adaptation au marché du travail et d'apprentissage.

4) Les services que le centre de réadaptation devrait rendre, selon les besoins, aux employés handicapés des centres de travail adapté (ex. administration de budget).

5) Les possibilités de retour en centre de réadaptation d'employés handicapés du centre de travail adapté qui sont renvoyés après une période de probation ou à tout autre moment.

6) Les services à offrir par les centres de réadaptation et par les centres de travail adapté aux personnes handicapées qui, après une période de réadaptation "raisonnable", ne peuvent toujours pas espérer s'intégrer, soit à un centre de travail adapté soit au marché régulier du travail.

Formation du comité

En collaboration avec le ministère des Affaires sociales, l'office des personnes handicapées du Québec mit alors sur pied un comité de travail formé de représentants des principaux organismes responsables de ces services:

Daniel Bérubé
Ministère des Affaires sociales

Robert Capistran
Office des personnes handicapées du Québec

Pierre Lamy
Association québécoise des entreprises adaptées

Madeleine Roy
Association des centres d'accueil du Québec

Claire Sylvestre, coordonnatrice-recherchiste
Consultante

Le comité avait pour objectifs généraux d'établir un état de la situation, c'est-à-dire de clarifier la nature du problème et d'en déterminer les conséquences sur les personnes handicapées. Il devait ensuite soumettre des recommandations au ministre des Affaires sociales et au ministre responsable de l'Office des personnes handicapées du Québec sur les moyens à prendre pour améliorer la liaison entre les centres de réadaptation et les centres de travail adapté, ceci afin de maximiser les chances d'intégration au travail des personnes handicapées.

DEROULEMENT DES TRAVAUX

Le comité débuta ses travaux le 6 avril 1983 et les termina à la fin de juin 1984 après avoir tenu onze réunions. Dès la première réunion, les cinq membres du comité se mirent d'accord sur le principe moteur qui guiderait leurs travaux: l'étude se ferait, dans toute la mesure du possible, en étroite et constante collaboration avec les personnes intéressées.
Voici une liste des démarches qui ont été faites dans cette optique:

- quatorze représentants des deux réseaux furent rejoints au début des travaux, soit par questionnaires, soit par entrevue téléphonique:

- des visites furent effectuées dans six (6) centres de réadaptation;

- deux questionnaires furent remplis par les centres de réadaptation et analysés par le comité;

les fiches de cheminement remplies par les centres de travail adapté en avril et en octobre 1983 furent compilées;

- une allocution sur le mandat du comité fut prononcée à l'assemblée annuelle des centres de travail adapté en juin 1983;

- un rapport préliminaire fut publié en mars 1984 et distribué aux principaux organismes concernés;

ce rapport fut présenté au comité exécutif du regroupement des centres de réadaptation ayant des services d'apprentissage au travail et un résumé du rapport, incluant les recommandations fut soumis à une réunion provinciale de ce même groupe;

- une réunion fut organisée avec quelques directeurs des deux réseaux;

- l'Association québécoise des entreprises adaptées organisa une réunion spéciale à laquelle les membres du comité furent invités.

Le comité fit également une synthèse des commentaires écrits et oraux recueillis au cours de cette démarche de consultation et prit connaissance des documents dont la liste se trouve en annexe.

Plan du rapport

Le premier chapitre du rapport présente un bref historique du développement des ateliers protégés afin de permettre au lecteur de replacer la problématique étudiée dans son contexte

socio-politique.

On trouvera dans le deuxième chapitre une description de la population des centres de réadaptation et de celle des centres de travail adapté. Le troisième chapitre présente un résumé des commentaires recueillis au cours des démarches de consultation.

Le quatrième chapitre propose un modèle de cheminement de la personne handicapée vers l'intégration au monde du travail, qu'il s'agisse de travail protégé, de travail adapté ou de travail régulier.

La conclusion présente ensuite une synthèse de l'étude,suivie des recommandations qui en découlent.

. . . /

CHAPITRE 1

HISTORIQUE

PREMIERE DECENNIE..... 7

SECONDE DECENNIE..... 8

LES ANNEES 80..... 10

Le développement des programmes de réadaptation visant l'intégration au travail par les centres de réadaptation..... 10

TABLEAU I DEVELOPPEMENT DES PROGRAMMES D'INTEGRATION AU TRAVAIL PAR LES CENTRES DE READAPTATION..... 12

Le développement d'un marché de travail adapté par les centres de travail adapté..... 13

TABLEAU II DEVELOPPEMENT DES CENTRES DE TRAVAIL ADAPTE..... 13

TABLEAU III EMPLOYES AVEC DEFICIENCE MENTALE ET PSYCHIQUE DANS LES 15 CTA ISSUS DES ATELIERS PROTEGES..... 14

TABLEAU IV EMPLOYES AVEC DEFICIENCE MENTALE OU PSYCHIQUE DANS LES 38 CTA EXISTANT AU 1er OCTOBRE 1983..... 15

CHAPITRE 1

HISTORIQUE

PREMIERE DECENNIE

Les ateliers protégés sont apparus il y a plus de vingt ans, à une époque où les services aux adultes handicapés n'étaient pas encore une priorité du réseau des affaires sociales au même titre que l'étaient, par exemple, les services à l'enfance et à la famille.

La mise en place et l'organisation des premiers ateliers furent le résultat de l'initiative privée et du bénévolat d'associations de parents, de groupes d'intervenants et de groupes de personnes handicapées.

L'objectif de ces ateliers était d'offrir un travail rémunérateur, ou tout au moins une activité occupationnelle, à des personnes handicapées adultes qui ne pouvaient s'intégrer sur le marché régulier du travail mais qu'on ne voulait pas voir demeurer constamment sans aucune activité. Ils accueillaient principalement des personnes déficientes mentales, mais aussi des personnes handicapées physiques, des mésadaptés sociaux, des chômeurs, des ex-détenus, des alcooliques et des toxicomanes.

Au cours de cette décennie, plusieurs ateliers se développèrent en faisant appel aux programmes de créations d'emplois des gouvernements, tels les projets PIL, PACLE, BAEQ, Canada au

travail, ainsi qu'aux allocations de formation des adultes. La majorité de ces subventions ne pouvant être renouvelées pour une période de plus de trois ans, les responsables des ateliers se tournèrent vers le gouvernement provincial au moment de l'échéance.

SECONDE DECENNIE

Au début des années 70, le ministère des Affaires sociales entreprit de subventionner les ateliers qui étaient incorporés comme organismes sans but lucratif en vertu de la troisième partie de la Loi des compagnies.

Le nombre de ces corporations augmenta rapidement et, en 1974 75, le ministère des Affaires sociales décida de consacrer ses ressources financières uniquement aux corporations offrant des services aux personnes handicapées. Le financement des autres corporations fut dirigé vers d'autres instances.

En même temps, le Ministère modifiait quelque peu les modalités de revenus des bénéficiaires: ils devenaient admissibles à recevoir l'aide sociale ainsi qu'une allocation hebdomadaire pour la fréquentation des ateliers.

A cette même époque, certains ateliers protégés modifièrent graduellement leurs programmes et objectifs pour s'orienter vers des services d'initiation ou d'apprentissage aux habitudes de travail, dans le but de favoriser l'intégration au travail des personnes handicapées. En 1978, le Ministère subventionnait trente-quatre ateliers pour les personnes déficientes mentales, deux pour les personnes déficientes visuelles, un pour les personnes déficientes motrices et deux pour des personnes présentant une déficience psychique. Ces trente-neuf ateliers protégés accueillaient environ deux mille personnes handicapées.

On retrouvait dans ces ateliers des services qui comprenaient des activités de type plutôt occupationnel, d'autres de type formation ou apprentissage au travail, et d'autres de travail productif, mais non compétitif.

Pendant ce temps, l'ensemble des services de santé et des services sociaux était réorganisé de façon majeure: c'était la réforme Castonguay-Nepveu et l'adoption en 1971 de la loi sur les services de santé et les services sociaux (Chapitre S 5). Cette loi prévoyait le développement d'un réseau intégré de services dans le double but d'assurer une meilleure qualité et complémentarité des services et une plus grande rationnalisation des budgets. Il apparaissait donc logique que les corporations d'ateliers protégés y soient éventuellement intégrées.

Au cours de cette même période, le gouvernement présentait une législation sur les services aux personnes handicapées. La Loi sur l'exercice des droits des personnes handicapées (Chapitre E 20.1), adoptée en 1978, prévoyait la mise sur pied d'un réseau d'entreprises subventionnées: les centres de travail adapté.

Les ateliers protégés, bien que partageant tous les mêmes objectifs, ne présentaient pas une image homogène. Certains d'entre eux mettaient plus d'emphase sur la formation, d'autres sur la production, selon le type de clientèle qu'ils desservaient. Ils dûrent choisir entre se joindre au réseau des affaires sociales ou à celui de l'Office des personnes handicapées, ce qui ne s'avérait pas un choix facile.

Plus de la moitié des corporations, soit 24, demandèrent leur conversion en centre d'accueil de réadaptation pour adultes déficients mentaux, tandis que les quinze autres devenaient des centres de travail adapté.

Au cours de leur évolution, les ateliers protégés s'étaient d'abord regroupés au sein de l'Association des ateliers protégés, laquelle fut active de 1967 à 1975. Le Conseil québécois des ateliers de réadaptation (CQAR) prit alors la relève jusqu'en 1979. Les corporations converties en centres d'accueil purent ensuite se joindre à l'Association des centres d'accueil du Québec (ACAQ) alors que celles qui s'étaient converties en centres de travail adapté formaient l'Association québécoise des entreprises adaptées (AQEA).

LES ANNEES 80

Le développement des programmes de réadaptation visant l'intégration au travail par les centres de réadaptation

Le développement des programmes d'intégration au travail par les centres de réadaptation prit vraiment son essor à partir des années '79-80 avec l'intégration progressive des vingt-quatre (24) corporations d'ateliers protégés.

Il existait bien auparavant cinq centres de réadaptation qui dispensaient des programmes similaires, mais ils n'accueillaient tout au plus que 400 personnes.

C'est au mois d'avril 1979 que le ministère des Affaires sociales précisa les modalités d'intégration des 24 ateliers protégés qui avaient opté pour une conversion en centre d'accueil de réadaptation (1).

Cette conversion se réalisa principalement au cours des deux années suivantes alors que 21 des 24 corporations s'intégrèrent au réseau des Affaires sociales.

---

(1) MAS Guide d'implantation des centres de réadaptation pour adultes, Québec, 1979, p. 10.

Une des trois corporations restantes intégra le réseau public en 1982-83 la situation des deux autres est encore en suspens.

Parallèlement à l'intégration de ces corporations, un grand nombre de centres d'accueil de réadaptation ont également développé des services similaires tel qu'illustré dans le Tableau 1, page 12. Le nombre de personnes inscrites à ces services s'élevait à 1766 en 1979-80; 2222 en 1980-81; 3100 en 1981-82; 3411 en 1982-83; et atteindra probablement 3500 en 1983-84.

L'augmentation rapide du nombre de places s'est effectué par l'intégration et la conversion des ateliers protégés dans un premier temps, puis par addition budgétaire et réallocation des ressources par certains établissements dans un second temps.

Ces réaménagements administratifs et le développement de services additionnels des quatre dernières années ne sont qu'une partie des changements effectués par les établissements.

La majorité d'entre eux ont également modifié leur structure d'accueil, leurs programmes et leurs activités afin de répondre plus adéquatement aux besoins particuliers et collectifs des personnes.

Sous l'impulsion du "Guide d'implantation" publié en 1979, la plupart des centres de réadaptation se sont munis d'instruments d'évaluation des besoins de la clientèle et ont établi des programmes plus appropriés.

Ils procèdent présentement au développement de plans d'intervention plus individualisés, à celui d'objectifs particuliers mieux liés à leurs activités, ainsi qu'à des mécanismes de réévaluation et de contrôle.

TABLEAU I

DEVELOPPEMENT DES PROGRAMMES D'INTEGRATION AU TRAVAIL PAR LES CENTRES DE READAPTATION

Année	Nombre de corporations		Nombre de personnes inscrites	
	Ateliers protégés	Centre de réadaptation (Saht)	At. protégé	C. de réad. (Saht)
1979-1980	26	5	1 666	1 766
1980-1981	7	24 (1)	491	2 222
1981-1982	4	39	342	3 100
1982-1983	2	42	150	3 411
1983-1984	1	42	20	3 500 (1)

(1) Nombre approximatif

Le développement d'un marché de travail adapté par les centres de travail adapté

Parmi les quinze ateliers protégés qui avaient formulé une demande d'accréditation comme centre de travail adapté en 1979, dix furent acceptés en 1979-80, et cinq en 1980-81.

TABLEAU II

DEVELOPPEMENT DES CENTRES DE TRAVAIL ADAPTE

Année	Nombre de corporations accréditées comme centre de travail adapté			Nombre d'employés handicapés
	Anciens ateliers protégés	Nouvelles corporations	Total	
1979-1980	10	5	15	657
1980-1981	5	10	36	1 160
1981-1982	0	0	28	1 214
1982-1983	0	11	38	1 355
1983-1984	0	0	38	1 379
TOTAL	15	26	38 (1)	

Note: (1) Des cinq centres de travail adapté accrédités en 1979-1980, deux cessèrent leurs activités en 1980-1981 et un troisième en 1981-1982.

Le nombre de corporations accrédités comme centres de travail adapté a progressé rapidement: il est passé de 10 en '79-80 à 38 en '82-83. Cette progression s'est ensuite arrêtée.

Lors de leur accréditation comme centre de travail adapté, les ateliers protégés ont dû modifier grandement leurs activités afin de répondre à la définition du centre de travail adapté et aux normes de financement fixés par l'Office des personnes

handicapées. Ils devaient s'orienter vers la production de biens ou services qui soient compétitifs avec ceux du marché du travail régulier tant au niveau de la qualité que des prix.

Au cours des dernières années, les CRA ont développé des expertises au niveau de la production et de la mise en marché au même titre que toute petite entreprise et la majorité d'entre eux réussissent maintenant à assumer leurs dépenses d'encadrement et de fonctionnement.

Comme on peut le constater dans le tableau III, ces ateliers avaient engagé, au moment de leur accréditation, 682 employés handicapés, déjà stagiaires dans leur atelier, parmi lesquels on en retrouvait 614 (90%) avec une déficience mentale et psychique.

Depuis leur accréditation, ces mêmes ex-ateliers ont embauché 456 nouveaux employés, dont seulement 48% (comparativement à 90%) ont une déficience mentale et psychique.

TABLEAU III

EMPLOYES AVEC DEFICIENCE MENTALE ET PSYCHIQUE DANS LES 15 CTA ISSUS DES ATELIERS PROTEGES

	TOTAL	AVEC DEFICIENCE MENTALE ET PSYCHIQUE
Stagiaires embauchés au moment de l'accréditation	682	614 (90%)
Anciens stagiaires ayant quitté l'emploi depuis l'accréditation	300	270 (90%) *
Nouveaux employés embauchés depuis l'accréditation	456	220 (48%)

* Nombre approximatif

Au 1er octobre 1983, le nombre total de travailleurs handicapés dans les 38 centres s'élevait à 1379, dont 864 (63%) avaient une déficience mentale et psychique. Tel qu'illustré dans le tableau III, les CTA/ex-ateliers ont une population de 838 travailleurs handicapés dont 564 (67%) ont une déficience mentale ou psychique, alors que les nouvelles corporations, qui totalisent 541 travailleurs handicapés, en comptent 300 (55%) avec déficience mentale ou psychique.

Le nombre de travailleurs avec déficience mentale ou psychique en CTA a augmenté d'environ 25% depuis la mise sur pied du réseau alors que la proportion de cette même population a diminué de 23%. Cette diminution peut s'expliquer par le fait que le réseau est ouvert à toutes les personnes handicapées et que plusieurs nouvelles corporations se sont orientées davantage vers une clientèle avec déficience physique.

TABLEAU IV

EMPLOYES AVEC DEFICIENCE MENTALE OU PSYCHIQUE
DANS LES 38 CTA EXISTANT AU 1er OCTOBRE 1983

	TOTAL	AVEC DEFICIENCE MENTALE OU PSYCHIQUE
Ex ateliers protégés	838	564 (67%)
Nouvelles corporations	541	300 (55%)
Population totale au 1er octobre 1983	1 379	864 (62%)

C H A P I T R E I I

DESCRIPTION DE LA POPULATION

DONNEES UTILISEES..... 16

ANALYSE DES DONNEES..... 17

Age..... 17

Sexe..... 17

Statut civil..... 17

Déficiences..... 18

Formation scolaire et professionnelle..... 18

Expérience de travail..... 19

Centre de réadaptation..... 19

Centre de travail adapté..... 20

Durée du séjour..... 20

Intégration au travail..... 21

Provenance des travailleurs..... 21

Liste d'attente..... 22

Mobilité des bénéficiaires et des travailleurs..... 23

Raison des départs..... 23

Ressources disponibles..... 24

TABLEAU V DESCRIPTION DE LA POPULATION RESUME.... 25

CHAPITRE II

DESCRIPTION DE LA POPULATION

Pour mener à bien l'étude entreprise, il était nécessaire d'obtenir un portrait aussi exact que possible de la population des deux réseaux. Dans le contexte de ce rapport, le terme bénéficiaire sera utilisé pour représenter la population des personnes handicapées inscrites dans les centres de réadaptation, alors que le terme travailleur sera réservé pour les personnes handicapées employées par les centres de travail adapté. Quant au terme centre de réadaptation il réfère uniquement aux centres qui dispensent des services d'apprentissage aux habitudes de travail (Saht).

DONNEES UTILISEES

Deux types de questionnaire furent expédiés par le ministère des Affaires sociales à l'ensemble des centres de réadaptation dispensant des services d'apprentissage aux habitudes de travail aux personnes handicapées, tel qu'inscrit à leur permis. Ainsi, 42 centres de réadaptation regroupant 85 installations ont participé à l'étude. Le questionnaire "Formule de collectes d'information" devait être rempli pour chaque installation et le questionnaire "Fiche d'information individuelle" devait être complété pour chacun des bénéficiaires. Le comité a reçu 83 formules de collectes d'information et 3147 fiches d'information individuelle complétées sur un nombre total estimé de 3424 personnes au 30 juin 1983.

Les caractéristiques de 1379 travailleurs à l'emploi des 38 centres de travail adapté furent recueillies par l'Office des personnes handicapées du Québec au moyen de la "Fiche individuelle de cheminement" que les centres doivent remplir pour chacun de leurs employés subventionnés.

Les deux instruments utilisés étant quelques peu différents, il n'a pas toujours été possible d'avoir exactement les mêmes données pour les deux réseaux. Cependant, le comité a quand même été en mesure de procéder à une analyse générale suffisante pour permettre des comparaisons intéressantes.

ANALYSE DES DONNEES

Age

Qu'il s'agisse des bénéficiaires ou des travailleurs, on en retrouve plus de la moitié dont l'âge se situe entre 20 et 30 ans et le quart entre 30 et 39 ans. Par contre, la proportion des travailleurs âgés de 50 ans et plus est nettement supérieure à celles des bénéficiaires, soit 12,3% comparativement à 4%.

Sexe

Les bénéficiaires comptent une légère majorité d'hommes, soit 5,6% contre 44% de femmes. Cette répartition selon les sexes est semblable aux taux de prévalence habituellement reconnus de la déficience mentale chez la population en général. La proportion hommes/femmes est différente chez les travailleurs: les hommes comptent pour 76% de la population alors que les femmes ne représentent que 24% de cette même population.

Cette proportion est légèrement plus faible que celle trouvée par Gendron (1981): sur un échantillon de 5255 personnes handicapées disponibles à l'emploi et désireuses de travailler, les deux tiers étaient des hommes.

Statut civil

La très grande majorité des bénéficiaires, soit 98% se déclarent célibataires. Nous ne possédons pas cette donnée chez les travailleurs. Il serait intéressant de la recueillir ultérieurement afin de vérifier si la plus grande autonomie nécessitée par le travail adapté se reflète dans une proportion plus grande de personnes vivant avec un(e) conjoint(e).

Déficiences

La plupart des personnes inscrites en centre de réadaptation, soit 2778, soit 90% de cette population, présentent une déficience mentale quelconque se répartissant comme suit: déficience mentale légère, 33%; déficience mentale moyenne, 52%; déficience mentale sévère et profonde, 15%. Plus de la moitié de la population totale possède une ou des déficiences associées à leur déficience mentale: près de 37% ont au moins deux déficiences et 18% ont trois déficiences et plus. En outre, une faible proportion des bénéficiaires, soit 9%, doit utiliser une prothèse, une orthèse ou un autre type d'aide technique pour pallier à leurs incapacités. Ces appareils sont principalement utilisés par des personnes présentant une déficience visuelle et une déficience auditive. Quant aux travailleurs handicapés des centres de travail adapté, 42% de ceux-ci présentent une déficience intellectuelle, 21% une déficience psychique ou émotionnelle, 23% une déficience du squelette et appareil de soutien et 24% présentent deux déficiences ou plus.

Formation scolaire et professionnelle

Le tiers des bénéficiaires n'a jamais fréquenté les services d'une commission scolaire. Par ailleurs, le tableau de ceux ayant fréquenté l'école se détaille comme suit: 18% ont fréquenté l'école moins de 5 ans; 25% de 6 à 10 ans; 20% de 11 à 14 ans et 4% pendant plus de 14 ans. Il existe un lien direct entre le degré de déficience mentale et le nombre d'années de fréquentation scolaire. En ce qui concerne la formation professionnelle, on trouve une faible proportion de bénéficiaires, soit 10%, qui ont acquis une certaine formation professionnelle, la plupart du temps comme manoeuvre.

Chez les travailleurs, on note une distribution différente. Ainsi, on ne trouve que 10% d'analphabètes et un très faible pourcentage, soit 3%, ayant une formation professionnelle.

Le taux de scolarisation des autres est le suivant:

- 24% ont fréquenté le primaire;
- 34% ont fréquenté le secondaire;
- 26% ont fréquenté les classes spéciales;
- 3% ont fréquenté le collégial;
- 1% ont fréquenté l'université.

Expérience de travail

Il n'est pas possible de comparer d'une façon rigoureuse l'expérience de travail des bénéficiaires avec celle des travailleurs car les fiches individuelles d'information et les fiches de cheminement ne recueillaient pas tout à fait cette donnée de façon identique. La fiche de cheminement des travailleurs référait à l'expérience en milieu régulier de travail antérieur à l'embauche, alors que les questions pour les bénéficiaires englobaient les stages, les plateaux de travail et l'expérience actuelle.

Centre de réadaptation

Seulement 17% des bénéficiaires possèdent une expérience de travail. Cette population regroupe principalement les personnes sans déficience mentale ou avec déficience mentale légère et qui possèdent plus de cinq ans de scolarité.

En terme de mois d'expérience de travail, la division se fait principalement au niveau employé vs stagiaire. En tant qu'employé dans un centre de travail adapté, on peut voir que la répartition est équilibrée si ce n'est que l'on retrouve des proportions un peu plus élevées dans les extrémités (14,6% qui ont au moins 3 mois d'expérience et 22,6% qui ont plus de 37 mois d'expérience). Cette tendance s'accentue chez les personnes ayant de l'expérience comme employé en milieu régulier de travail. On rencontre le tiers de la population qui

n'a pas plus de 6 mois d'expérience de travail et 37,6% qui ont 37 mois et plus d'expérience. En ce qui a trait à l'expérience de travail sous forme de stage, près des 2/3 des gens n'ont pas plus de 3 mois d'expérience de travail accumulés.

Centre de travail adapté

Parmi les employés handicapés des centres de travail adapté, on en retrouve un peu plus de la moitié (52%) qui possèdent une expérience de travail antérieure à leur entrée au centre. La durée moyenne de l'expérience de travail de ces personnes est de plus de 7 ans (87 mois). Ils ont accumulé cette expérience dans les domaines suivants:

- 47% comme manutentionnaires;
- 21% dans les services d'entretien
  de gardiennage
  et de conciergerie
- 20% dans la fabrication et le montage

Il faut cependant souligner que la durée moyenne de leur emploi a été influencée par la venue de personnes accidentées du travail qui se trouvaient au nombre de 112 (8% de la population) en date du premier avril 1983.

Par ailleurs, on remarque que plus de la moitié des centres ont une majorité de travailleurs possédant une expérience quelconque de travail alors que d'autres semblent se spécialiser dans l'embauche de personnes n'ayant jamais travaillé.

Durée du séjour

Cette donnée, qu'il s'agisse du centre de réadaptation ou du centre de travail adapté, doit être interprétée de façon circonstanciée. En effet, les dates d'inscription sont postérieures

au changement de statut des ateliers protégés et ne mentionnent pas s'il s'agit d'anciens stagiaires.

On retrouve près de la moitié des bénéficiaires, soit 1397, qui fréquentent le centre depuis moins de trois ans. D'autre part, 1544 personnes fréquentent le service depuis 4 ans et plus, nombre qui se rapproche de celui des stagiaires des ateliers protégés qui s'étaient joints au réseau des Affaires sociales.

Quant aux travailleurs, sur les 682 stagiaires embauchés au moment de l'accréditation, 300 étaient encore en emploi au 1er octobre 1983.

Intégration au travail

Le questionnaire sur les bénéficiaires révèle que plus du quart de la population (803 personnes) pourraient fréquenter un centre de travail adapté d'ici un an et que près de 12% (388 personnes) pourraient être embauchées sur le marché régulier du travail.

Nous ne possédons pas de données équivalentes pour les travailleurs handicapés des centres de travail adapté.

L'intégration au marché régulier du travail est minime lorsque l'on compare ces chiffres au nombre total des personnes handicapées.

Ainsi, les centres de réadaptation sont dans l'impossibilité de faire accepter plus de 70 à 80 personnes par année sur le marché du travail, alors qu'ils considèrent avoir actuellement environ 1,000 bénéficiaires qui pourraient travailler.

Provenance des travailleurs

L'analyse des fiches de cheminement révèle que:

- 21% des travailleurs sont dirigés vers les centres de travail

adapté par les centres de réadaptation, ou étaient déjà stagiaires dans l'ex-atelier et n'ont fait que changer de statut;

12% ont été orientés vers les centres par la Commission d'emploi du Canada, principalement par les programmes Extension de main-d'oeuvre;

15% proviennent des bureaux de Centre Travail Québec, principalement des services externes de main-d'oeuvre (SEMO);

- 16% sont venus d'eux-mêmes, suite à une démarche individuelle de recherche d'emploi;
- 37% viennent de différentes sources telles les centres de services sociaux, les centres hospitaliers, la Commission de santé et de sécurité du travail, la Régie d'assurance-automobile du Québec, et autres.

Les travailleurs en provenance des centres de réadaptation sont au nombre de 285. Or l'étude des statistiques a permis d'établir que sur les 682 stagiaires embauchés au moment de l'accréditation, 300 étaient encore en emploi au 1er octobre 1983. Il y a donc eu très peu de bénéficiaires qui ont intégré le réseau des centres de travail adapté. La provenance des travailleurs est un indicateur du peu de complémentarité entre les deux réseaux.

Liste d'attente

Les centres de réadaptation avaient plus de mille noms sur leur liste d'attente au moment où ils ont rempli leur questionnaire. La durée de cette attente variait de trois semaines à plus de trois ans pour une moyenne de près de 280 jours.

Quant aux centres de travail adapté, les comités d'admission ont déclaré 347 candidats admissibles entre le 1er avril et le 1er

octobre 1983. La liste d'attente au 1er avril était de 538 et elle est passée à 634 au 1er octobre, soit une augmentation de 96 personnes.

Mobilité des bénéficiaires et des travailleurs

Les statistiques démontrent que seulement environ 8% des bénéficiaires quittent annuellement le centre de réadaptation. De ce nombre, 80 personnes s'intègrent au marché régulier du travail. On ne possède pas de renseignements précis sur ce qu'il advient des autres. Ces chiffres supportent l'affirmation des intervenants qui soutiennent que bien peu de bénéficiaires en sortent, même si la vocation du centre de réadaptation est d'être un endroit temporaire d'apprentissage.

Du côté des centres de travail adapté, à vocation permanente, une analyse récente permet de constater qu'entre le 1er avril et le 1er octobre 1983, il y a eu 249 départs, ce qui représente 18% de la population totale.

Raison des départs

Départs volontaires:

51,4% dont 30,5% pour motifs personnels;
15,7% ont trouvé un autre emploi;
5,2% sont retournés aux études

Congédiements ou licenciements:

50,4% dont 18,1% pour manque de productivité de l'employé
17,3% à cause du comportement de l'employé
14,9% par manque de travail et
17 % suite à un changement de productivité.

Ces travailleurs sont âgés en moyenne de 29 ans, en majorité de sexe masculin, peu scolarisés. Le plus grand nombre se retrouve parmi ceux qui ont une déficience intellectuelle. A peu de différences près, ils possèdent les mêmes caractéristiques générales que la moyenne des travailleurs.

Ressources disponibles

Le coût annuel des services d'apprentissage aux habitudes de travail des centres de réadaptation offerts aux quelques 3400 personnes handicapées mentalement est évalué à 20 112 688$ pour l'année en cours. Ce coût est le budget net de ces services évalué à partir des données financières de l'an dernier et des augmentations budgétaires déjà annoncées pour l'année 1983-1984. Ce budget comprend les allocations pour la fréquentation de l'atelier et un pourcentage adapté pour l'encadrement administratif, mais ne comprend pas les coûts d'immobilisation. Le coût annuel moyen est de près de 6 130 $ par place, pour un coût journalier réel de près de 28$. Ce coût ne tient pas compte des prestations d'aide sociale.

Les ressources humaines oeuvrant dans ces services sont de quelque 535 personnes pour un ratio moyen de 6 bénéficiaires par intervenant direct et autre. Les intervenants directs sont principalement des éducateurs (197) et des instructeurs ou moniteurs (160).

Le budget brut des 38 centres de travail adapté a été de 28 341 740$ pour l'année financière 1982-1983. Les ventes brutes ont été de 12 714 941$ pour une moyenne de 334 604$ par centre.

Les subventions de l'Office des personnes handicapées du Québec à l'ensemble des centres de travail adapté ont été de 15 626 799$. Ce budget inclut le fonctionnement, l'équipement et les immobilisations, ce qui représente un coût annuel moyen de 11 424$ par travailleur handicapé subventionné (1 368).

Le personnel d'encadrement des centres de travail adapté compte 310 personnes ce qui représente un ratio de 4.3 travailleurs handicapés subventionnés par employé d'encadrement.

TABLEAU V

DESCRIPTION DE LA POPULATION

RESUME

	CR (saht)	C.T.A.
NOMBRE DE CENTRES	42	38
CLIENTELE	3424	1379
AGE MOYEN	20/30	31.4
PROPORTION/FEMMES	44%	24%
PROPORTION/HOMMES	56%	76%
DEFICIENCE MENTALE ET PSYCHIQUE	90%	63%
DEFICIENCE PHYSIQUE	10%	47%
NON-SCOLARISEE	33%	10%
EXPERIENCE DE TRAVAIL	12%	52%
DUREE MOYENNE DE CETTE EXPERIENCE	--	7 ans
PRETS A INTEGRER UN CTA	803	--
PRETS A INTEGRER LE MARCHE REGULIER DU TRAVAIL	388	--
INTEGRATION ANNUELLE AU M.R.T.	80	
MOBILITE DE LA CLIENTELE	8%	18%
LISTE D'ATTENTE	1000	634
DUREE MOYENNE D'ATTENTE	380 jours	250 jours
RATIO CADRE/BENEFICIAIRE-TRAVAILLEUR HANDICAPE SUBVENTIONNE	6.4	4.3
COUT ANNUEL	6 130 $ (1)	11 424 $

(1) Ce coût n'inclut pas les frais d'immobilisation ni l'aide sociale.

... /

C H A P I T R E I I I

ANALYSE DES COMMENTAIRES

EXISTENCE DE LA PROBLEMATIQUE..... 26

Centres de réadaptation ayant des services d'apprentissage aux habitudes de travail..... 27

Centres de travail adapté..... 28

ELEMENTS DE SOLUTION..... 29

TABLEAU VI COMMUNICATION CR - CTA..... 31

Plan théorique..... 31

Plan pratique..... 31

APPLICATION AUX CR(centre de réadaptation) ET AUX CTA (centre de travail adapté)..... 32

REMARQUES..... 34

CHAPITRE III

ANALYSE DES COMMENTAIRES

Le comité a recueilli les commentaires des principaux organismes et intervenants de deux façons: oralement, au cours de discussions à l'occasion d'assemblée annuelle, colloque, assemblée spéciale, visites dans des centres de réadaptation; et par écrit, suite à la publication d'un document préliminaire. Les commentaires reçus totalisent plus de 80 pages.

Il est intéressant de noter le vocabulaire utilisé par les intervenants dans leurs commentaires: les termes "bénéficiaires" et "établissements", utilisés couramment dans le réseau des Affaires sociales, n'ont pas été intégrés dans leur vocabulaire. On réfère aux "saht", aux "ateliers", aux "stagiaires". Certains commentaires corrigent les termes employés par le comité dans son rapport préliminaire et en suggèrent d'autres.

Ces données qualitatives ont été regroupées autour de deux thèmes principaux: existence de la problématique et éléments de solution.

EXISTENCE DE LA PROBLEMATIQUE

Dans l'ensemble, les intervenants reconnaissent l'existence d'un problème de communication et de complémentarité entre les centres de réadaptation et les centres de travail adapté. Ils font généralement remonter l'origine de ce problème à la scission des ateliers protégés en 1979, scission dont ils disent vivre encore les séquelles. Sans idéaliser le passé, et sans vouloir le faire revivre, ces intervenants soulignent cependant que si le

gouvernement avait été plus ouvert à leurs suggestions en 1979, le problème d'absence de complémentarité ne serait peut-être pas aussi aigu aujourd'hui.

Plusieurs, intervenants soulignent que le problème de communication entre les CR (saht) et les CTA ne peut être solutionné sans qu'on le replace dans un contexte plus large:

- communication entre les CR (saht) et l'ensemble des centres de réadaptation;

  communication entre les CTA eux mêmes et développement d'une politique plus uniformisée;

  et surtout, amélioration de la communication entre d'un côté les CR (saht) et de l'autre les ressources du ministère de l'Education, de la Main-d'Oeuvre, du Travail, ainsi que les ressources communautaires.

Ils considèrent que l'amélioration des liens avec ces différents services est une condition essentielle à l'amélioration des liens CR (saht) /CTA.

Centres de réadaptation ayant des services d'apprentissage aux habitudes de travail

Les centres de réadaptation (saht) qui étaient d'anciens ateliers protégés ont exprimé le besoin de se regrouper à l'intérieur des structures de l'association des centres d'accueil en formant une table provinciale des CR (saht). Cette table se réunit environ quatre fois par année.

Les CR (saht) sont conscients que les CTA ne pourront jamais absorber toutes les personnes qu'ils auront préparées, mais ils

aimeraient avoir plus de collaboration.

Ainsi, ils reprochent aux CTA de procéder à des mises à pied d'anciens stagiaires sans les aviser. Ils souhaiteraient que les CTA engagent des travailleurs plus handicapés, qu'ils soient moins sélectifs dans l'embauche. Les CR (saht) déplorent la faiblesse des instruments d'évaluation de la capacité d'intégration au travail de la personne handicapée. De tels instruments permettraient plus facilement d'évaluer quand et à quel point un stagiaire est prêt à s'intégrer au CTA, ou au marché régulier du travail.

Centres de travail adapté

Les CTA de leur côté s'efforcent encore de concilier leur double objectif: rentabilité économique et adaptation du travail à la personne handicapée. "Lorsqu'une corporation accuse un déficit, la priorité va à l'économique, et lorsque la corporation affiche un surplus, sans oublier la vocation économique, nous élaborons un peu plus en terme de services à offrir à une clientèle plus démunie". (extrait d'un commentaire)

Ils se demandent également ce qu'il adviendra d'eux en terme de rattachement administratif, puisque l'Office des personnes handicapées songe sérieusement à un transfert de responsabilité ("A part... égale, p. 167). Ils admettent que leurs priorités "se situent peut-être ailleurs que sur la personne elle-même en ce moment".(extrait d'un commentaire)

A l'instar de leurs collègues des CR (saht) ils déplorent la faiblesse des instruments d'évaluation.

Les CTA reprochent aux CR (saht) d'offrir une formation trop

orientée vers les activités de type occupationnel. On souhaiterait que la formation soit plus dirigée vers la préparation à un travail productif.

Pour plusieurs CTA, les coûts de supervision, l'horaire (parfois de nuit) et la nature des activités de travail peuvent empêcher l'embauche de personnes plus limitées dans leur autonomie de fonctionnement.

De plus, le bassin d'embauche est vaste et rien ne les incite, à ce moment-ci, à établir des liens privilégiés avec les CR (saht).

ELEMENTS DE SOLUTION

Les deux réseaux ont un point en commun: la personne handicapée face au travail.

Théoriquement, dans un cas il s'agit de formation, et dans l'autre de production. En pratique, on peut parfois se demander où finit l'un, où commence l'autre. Le centre de travail adapté qui emploie des travailleurs sans aucune expérience doit consacrer quelque énergie à la formation, et le CR (saht) doit se préoccuper de produits commerciaux, de mise en marché, d'obtention de contrat, s'il veut former ses stagiaires à un travail productif. C'est peut-être l'existence de cette zone grise qui a fait exprimer à chacun des deux réseaux, le désir de fusionner l'autre pour solutionner les problèmes de complémentarité.

Le personnel des deux réseaux a des besoins spécifiques de formation pour rencontrer adéquatement les objectifs de son propre réseau. Il a également des besoins similaires de formation dans les zones communes.

Les intervenants insistent pour que toute solution tienne compte des caractéristiques régionales.

Les deux réseaux devraient mettre leurs expertises en commun dans les domaines suivants:

développement d'habiletés en ressources humaines pour travailler auprès des personnes handicapées;

développement d'habiletés d'ordre technique reliées au travail;

- évaluation des travailleurs et des stagiaires;
- formation des travailleurs et des stagiaires en cours d'emploi;
- sensibilisation du personnel d'encadrement;
- support à l'adaptation de la production aux travailleurs.

Cependant, lorsque les représentants des deux réseaux se rencontrent pour discuter de la complémentarité des services à offrir aux personnes handicapées, l'échange se situe rapidement sur le plan de la controverse, il est clair qu'ils ne perçoivent pas la situation sous le même angle, ils n'utilisent pas le même discours.

Le comité a pu constater que la communication entre les CR et les CTA est non seulement inexistante, mais qu'elle génère des conflits lorsqu'elle est imposée.

Le tableau qui suit se veut une synthèse de l'état de la question sous l'angle de la communication CR -- CTA. Ce tableau veut démontrer que chacun des intervenants se situe à des niveaux différents mais pas nécessairement irréconciliables .

TABLEAU VI

COMMUNICATION CR - CTA

MODES DE PENSEE	ADMINISTRATION	INTERVENANTS
1. Pensée concrète	Opérationnel	CTA
2. Mathématique	Structurel	CTA & CR
3. Pensée conceptuelle	Stratégique	CR

1. Plan théorique. D'une façon générale, la philosophie détermine trois niveaux intellectuels différents et complémentaires. En premier lieu, c'est la pensée simple, par exemple, l'utilisation du vocabulaire journalier de chacun de nous pour communiquer avec nos pairs.

Un deuxième plan, plus abstrait, est celui de la mathématique. Ce niveau intellectuel est plus dénudé de réalité concrète et objective, parce que plus général.

Enfin, la synthétisation d'un ensemble de donnée pour les reformuler sous forme de loi ou sous certains principes fondamentaux est plus général et plus abstrait: c'est la philosophie.

2. Plan pratique. Sur le plan administratif, nous pouvons faire certains parallèles intéressants avec les trois niveaux intellectuels de pensée. Dans toute organisation, peu importe sa nature, il y a trois niveaux de décisions à prendre.

A un premier palier se situent les décisions opérationnelles, c'est-à-dire toutes les décisions ayant trait aux opérations courantes de l'entreprise. Ces décisions sont nécessaires et indispensables pour le fonctionnement de l'organisation. Elles

sont généralement simples, parfois de routine, parfois urgentes.

Au deuxième palier se retrouvent les décisions structurelles, c'est-à-dire celles ayant trait à la structure de l'entreprise, à son organigramme, à l'embauche de son personnel, à la description et à la modification des tâches, etc. Evidemment, les décisions structurelles sont plus importantes que les décisions opérationnelles parce que leur portée est plus longue sur l'organisation. Ainsi, toute personne ayant des connaissances élémentaires en administration comprendra que l'embauche de personnel pour une entreprise a une incidence à plus long terme que le fait de commander certaines matières premières pour poursuivre la production.

Au troisième palier, les décisions stratégiques ont une implication à très long terme sur l'organisation. C'est alors que nous parlerons de stratégie, de philosophie, de mission fondamentale pour l'entreprise.

APPLICATION AUX CR (centre de réadaptation) ET AUX CTA (centre de travail adapté)

Dans la réalité de la communication entre CR (centre de réadaptation) et CTA (centre de travail adapté), le comité a constaté une différence au niveau conceptuel et une distinction au niveau pratique.

Les CR (centre de réadaptation) ont leurs problèmes administratifs spécifiques et leur démarche se situe clairement au 3e niveau intellectuel, soit philosophique, avec une application concrète au niveau de la stratégie administrative. A titre d'exemple concret, mentionnons les Rôles et orientations, document rédigé par l'ACAQ, ainsi que les Programmes cadres que l'association des centres d'accueil et le ministère des Affaires

sociales sont à compléter et où l'on définit d'une façon élaborée, une stratégie d'intervention pour un continuum des services d'intégration socio-professionnelle pour la personne handicapée. L'objectif de la démarche n'est pas de rechercher les différences entre les CR (centre de réadaptation) mais bien plus de globaliser des points en commun qui pourront amener des services individualisés et complémentaires à la personne handicapée à l'intérieur d'une planification provinciale.

Cependant, force est de constater que les directeurs de CR (centre de réadaptation) même s'ils se situent au niveau stratégique et philosophique, éprouvent certaines difficultés lorsqu'il s'agit de se placer aux niveaux structurel et opérationnel concrets pour la mise en application de cette stratégie. Les CR (centre de réadaptation) arrivent rarement à créer des conditions de travail comparables, même de loin, au milieu régulier de travail. La conceptualisation des services est l'étape primordiale, mais la mise en application demeure une phase difficile et nécessaire.

Les directeurs de CR (centre de réadaptation), parce qu'ils ont des capacités de conceptualisation mais des difficultés d'opérationalisation sont donc perçus comme des théoriciens rêveurs, sans compétences administratives concrètes par les directeurs des CTA (centre de travail adapté).

Par ailleurs, les directeurs de CTA (centre de travail adapté), aux prises avec des problèmes administratifs et monétaires souvent importants, refusent nettement d'élever la discussion à un niveau stratégique. Ils sont généralement plus forts et surtout plus préoccupés par le niveau opérationnel et parfois structurel que par une analyse intégrée et générale qui pourrait faire l'objet d'une politique d'ensemble.

Alors, les directeurs de CTA (centre de travail adapté),

parce qu'ils ont certaines capacités administratives opérationnelles mais éprouvent des difficultés de conceptualisation, sont perçus par les directeursde CR (centre de réadaptation comme des administrateurs mesquins, centrés sur le profit, délaissant entièrement le mieux-être de la personne handicapée.

En résumé, les administrateurs des CR (centre de réadaptation) et des CTA (centre de travail adapté) possèdent des compétences administratives différentes mais incomplètes ce qui, au niveau de la communication, entraîne une méfiance chronique réciproque.

REMARQUES

La compréhension objective et complète d'un problème est généralement une condition préalable à sa solution. Cependant, cette solution est d'autant plus complexe qu'il s'agit de changer des mentalités, de modifier un réseau de communication fondamentalement déficient ayant engendré une suspicion permanente entre les intervenants.

Pour le comité, dont le mandat est de suggérer des solutions concrètes, le défi est de développer une certaine approche pour l'ensemble des services aux personnes handicapées adultes dans le difficile contexte de la communication actuelle.

Le comité est d'avis que la problématique actuelle ne saurait être réglée uniquement à partir d'une analyse opérationnelle ou structurelle, telle que réclamée par les CTA (centre de travail adapté).

La démarche la plus importante part de la stratégie, d'un

niveau philosophique pour, graduellement, s'appliquer à la structure et aux opérations. Cette analyse doit être complète sans quoi elle ne serait qu'une solution temporaire à l'effet et non à la cause du problème.

... /

C H A P I T R E I V

PROPOSITION D'UN MODELE D'INTEGRATION

MODELE THEORIQUE D'INTEGRATION..... 37

Evolution des valeurs..... 37

TABLEAU VII LES PARAMETRES DU PROBLEME..... 37

Une intervention gouvernementale concertée..... 38

La qualité des produits et des services offerts par la personne handicapée elle-même..... 38

Cheminement de la personne handicapée..... 38

TABLEAU VIII MODELE ACTUEL DES SERVICES AUX PERSONNES HANDICAPEES..... 39

La continuité des services..... 39

La relation autonomie-dépendance..... 39

Responsabilités de la personne handicapée..... 40

TABLEAU IX SCHEMA THEORIQUE DU CHEMINEMENT ET DU ROLE SOCIAL DE LA PERSONNE HANDICAPEE..... 42

Pour la personne handicapée..... 42

Pour la société..... 42

MODELE PRATIQUE D'INTEGRATION..... 43

TABLEAU X PHASE I: DEVELOPPEMENT DE L'AUTONOMIE DE BASE..... 43

TABLEAU XI PHASE II: DEVELOPPEMENT DE L'AUTONOMIE SOCIALE ET RESIDENTIELLE ET INITIATION AU TRAVAIL.. 44

TABLEAU XII PHASE III: CONSOLIDATION DE L'AUTONOMIE SOCIALE ET PREPARATION A L'EMPLOI..... 45

TABLEAU XIII PHASE IV: INTEGRATION AU TRAVAIL ADAPTE..... 46

TABLEAU XIV PHASE V: INTEGRATION AU TRAVAIL REGULIER..... 47

CHAPITRE IV

PROPOSITION D'UN MODELE D'INTEGRATION

Les données précédemment analysées ont confirmé l'hypothèse de départ: les deux réseaux se sont développés d'une façon parallèle et non complémentaire et cette situation est préjudiciable aux personnes handicapées. Afin de remédier à cette situation, le comité propose un modèle d'intégration, à la fois théorique et pratique, de l'ensemble des services devant être offerts à la personne handicapée adulte. Ce modèle pourra être comparé avec la réalité actuelle, et, de cette comparaison, pourront émerger les correctifs qui s'imposent.

Ces correctifs ne devraient pas comprendre la création de nouvelles structures, le réseau des services de santé et des services sociaux est déjà suffisamment complexe. Les correctifs devront plutôt s'inscrire, à court terme, à l'intérieur d'un plan de rationnalisation et d'amélioration des services et des programmes déjà existants. A moyen et à long terme, on devra tendre vers un changement des mentalités et une remise en question de certaines valeurs traditionnelles.

La série de tableaux qui illustrent ce schéma ne représente pas un système fermé. La personne handicapée peut y entrer à n'importe quelle étape et elle peut également arrêter ce cheminement au point où elle croit avoir atteint son plein épanouissement lequel ne se situe pas nécessairement dans le travail productif, compétitif.

MODELE THEORIQUE D'INTEGRATION

Evolution des valeurs

Le système de valeurs d'une société joue un rôle important dans le développement des services publics et privés. Depuis la mise sur pied des premiers ateliers protégés, il y a certainement eu des changements dans la mentalité vis-à-vis la personne handicapée. Il y a quelques années encore, la société avait tendance à rejeter la personne handicapée parce qu'elle ne pouvait ni ne savait être productive et rentable. La société n'attendait pas de ses citoyens handicapés qu'ils participent activement à la vie économique. Aujourd'hui, la réalité est différente, comme l'illustre le tableau suivant.

TABLEAU VII

LES PARAMETRES DU PROBLEME	
FAITS	**APPLICATION CONCRETE**
Le travail est actuellement la principale valeur de référence	La société semble divisée en deux catégories soit les personnes qui travaillent, actives socialement et LES AUTRES, dépendantes socialement
Une personne qui ne travaille pas--ou qui a un très faible taux de productivité -- est considérée comme SOCIALEMENT HANDICAPEE	Personnes handicapées chômeurs assistés sociaux
A tous les niveaux, les intervenants sont portés à considérer que le PRE-REQUIS au bonheur et à l'autonomie de l'individu est le TRAVAIL PRODUCTIF, même pour une personne handicapée	Pour être conformes aux attentes, il faudrait que toutes les personnes handicapées aient un travail productif, quantifiable pour que l'on puisse les comparer aux personnes dites "normales"

On note maintenant une tendance à vouloir considérer que le seul moyen d'actualisation et de réalisation de toutes les personnes handicapées se trouve dans le travail productif et compétitif. Le facteur comparatif de productivité ne risque-t-il pas d'être une barrière à l'épanouissement d'un certain nombre de personnes sévèrement handicapées?

Dans une optique de politique globale de services, deux facteurs apparaissent essentiels:

1- Une intervention gouvernementale concertée

Cette intervention devrait être planifiée avec tous les intervenants concernés de façon à ce que l'ensemble des organismes puisse assurer en tout temps continuité et facilité d'accès au plus grand nombre possible de personnes handicapées qui en ont besoin.

2- La qualité des produits et des services offerts par la personne handicapée elle-même

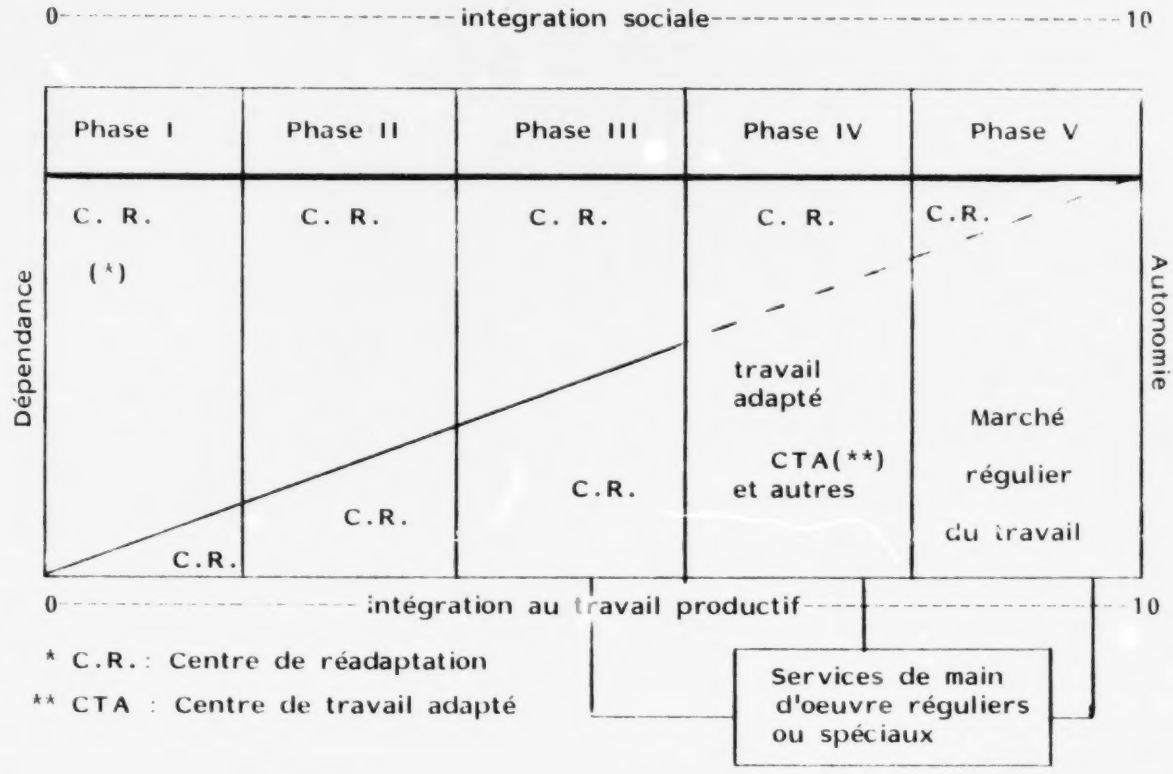
La démarche persuasive est souvent préférable à une imposition coercitive et unilatérale. L'excellence et la qualité des services, de quelque nature qu'ils soient, que la personne handicapée pourra offrir à la société, contribueront d'une façon importante à faire évoluer les mentalités. Cette qualité de services sera directement reliée à la qualité des services de formation qui seront offerts pas les intervenants.

Cheminement de la personne handicapée

Le tableau VIII vise à illustrer deux aspects du cheminement de la personne handicapée: l'importance de la continuité des services et la relation dépendance - autonomie.

TABLEAU VIII

MODELE ACTUEL DES SERVICES AUX PERSONNES HANDICAPEES



1- La continuité des services

En théorie, il est possible d'admettre des personnes handicapées à n'importe quelle phase dans le tableau. Il est donc nécessaire d'offrir une gamme continue de services qui pourra permettre une intégration rapide dans le système et un développement progressif à la mesure des capacités de la personne handicapée.

2 La relation autonomie - dépendance

Dans un contexte de services continus, chaque catégorie de services devient un sous ensemble d'un système. Or, un

système, pour se maintenir en place, doit répondre à certaines lois d'équilibre. Ainsi, plus la personne est limitée et moins elle aura eu de chance de se développer, plus elle sera justifiée de recevoir des soins et des services lui permettant de développer au maximum son autonomie. Par ailleurs, lorsque la personne est, ou devient moins limitée, il est logique d'attendre en retour de sa part, une implication plus grande, un niveau de participation supérieur, une prise en main plus globale de ses propres responsabilités face à la société.

Responsabilités de la personne handicapée

En plus d'un certain équilibre droits-devoirs, le Tableau IX démontre la relation directe entre le degré d'autonomie de la personne handicapée et la complexité de la tâche qu'elle peut accomplir.

Il est important de souligner que lorsqu'une personne handicapée est réduite à un minimum d'autonomie fonctionnelle, la tâche doit être simple et particulièrement adaptée.

Par contre, dans la mesure où la personne handicapée parviendra à développer son autonomie fonctionnelle et, parallèlement sa productivité, graduellement, la tâche pourra devenir plus complexe exigeant à la fois plus de technique et plus de responsabilité.

Si l'on compare le modèle théorique (Tableau IX) au modèle actuel (Tableau VIII) on constate immédiatement que les tâches simples, exigeant peu de technique et peu de responsabilités qui pourraient convenir aux personnes handicapées se situant dans les phases I et II sont très limitées en nombre sur le marché régulier du travail et, qui plus est, elles deviennent de plus en plus rares avec le développement et l'implantation accélérée de la haute technologie dans presque tous les secteurs.

En conséquence, les différents intervenants devront probablement mobiliser de nombreuses ressources pour générer le développement de tâches relativement simples qui permettront à la personne handicapée de se réaliser.

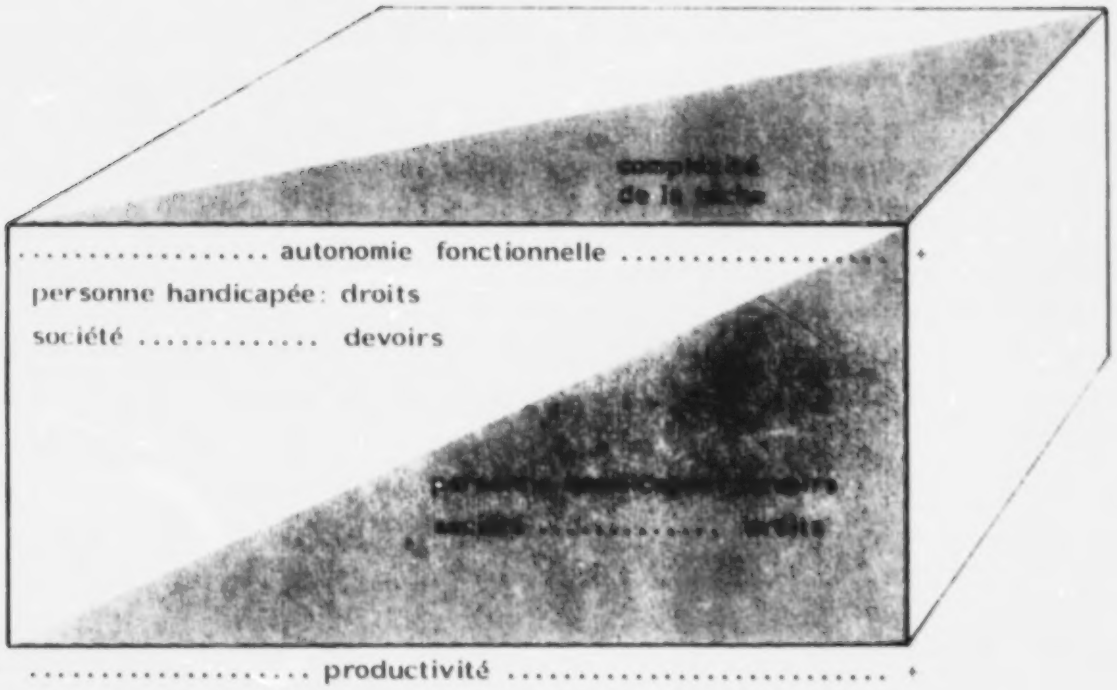
Le tableau IX démontre que les droits de la personne handicapée doivent être analysés globalement, en tenant compte de son potentiel à s'impliquer, à se prendre en main et à assumer son propre développement.

Cette reconnaissance des capacités de la personne handicapée à s'assumer favorise la normalisation et l'intégration sociale. Il ne faudrait pas que les services favorisent la dépendance permanente.

... /

TABLEAU IX

SCHEMA THEORIQUE DU CHEMINEMENT
ET DU ROLE SOCIAL DE LA PERSONNE HANDICAPEE



Pour la personne handicapée:

DROITS: avoir les possibilités de développer son autonomie et de la réaliser

DEVOIRS: implication sociale proportionnelle au degré d'autonomie

Pour la société: .....

DROITS: demander un apport social à l'individu, proportionnellement à son degré d'autonomie

DEVOIRS: fournir à l'individu des possibilités de développer son autonomie et de la réaliser par une certaine implication sociale (TRAVAIL OU AUTRES MOYENS).

MODELE PRATIQUE D'INTEGRATION

Les tableaux qui suivent illustrent chacune des phases mentionnées dans le tableau VIII

TABLEAU X

PHASE I: DEVELOPPEMENT DE L'AUTONOMIE DE BASE

PRINCIPALE RESSOURCE: CENTRE DE READAPTATION

Activités: 90 à 95% des activités constitue des apprentissages de base à des activités de la vie quotidienne, ceci nécessite un encadrement et une supervision intensive des intervenants et des activités d'expression.

Milieu de vie:

- internat
- quelques expériences en situation d'externat, foyer de groupe
- familles d'accueil régulières, spéciales et de réadaptation
- famille naturelle

Implication des services éducatifs des commissions scolaires

Commentaires: les ressources d'internat sont réservées aux personnes qui sont très limitées et qui nécessitent une concentration de services spécialisés afin de stimuler leur développement global à travers des apprentissages de base.

TABLEAU XI

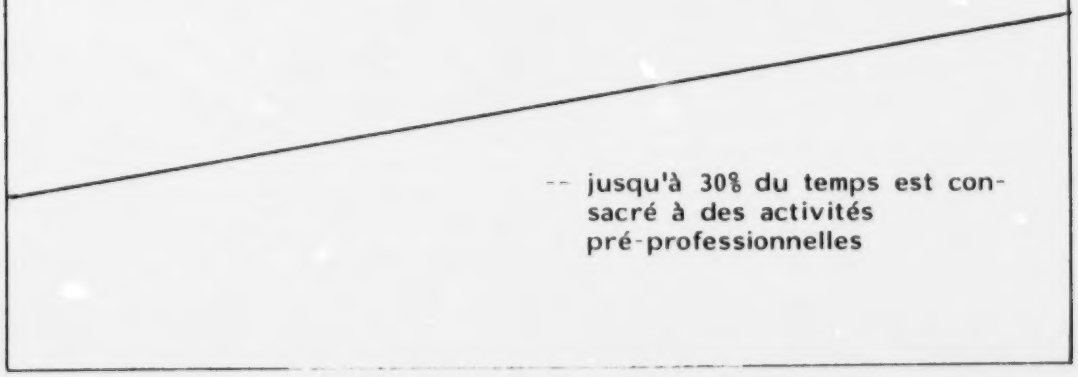
PHASE II: DEVELOPPEMENT DE L'AUTONOMIE SOCIALE ET RESIDENTIELLE ET INITIATION AU TRAVAIL

PRINCIPALE RESSOURCE: CENTRE DE READAPTATION

Activités: environ 70% du temps des activités est consacré à des apprentissages au développement de l'autonomie personnelle et sociale et à des activités d'expression

Milieu de vie:

- internat
- pavillons
- foyers de groupe
- familles d'accueil régulières, spéciales et de réadaptation
- famille naturelle



Implication des services éducatifs des commissions scolaires

Commentaires: ce niveau de programme favorise l'acquisition d'habiletés fonctionnelles de base et prépare les personnes handicapées à accéder à l'étape de la formation au travail. De façon plus précise, l'intervention à ce niveau sera centrée sur l'exploitation et l'évaluation des ressources personnelles de chaque personne, par des mises en situation. Elle devra permettre de vérifier les capacités fonctionnelles en tenant compte des aspects moteur, cognitif et affectif ainsi que des apprentissages considérés essentiels ou préalables à la formation au travail.

TABLEAU XII

PHASE III: CONSOLIDATION DE L'AUTONOMIE SOCIALE ET PREPARATION A L'EMPLOI

PRINCIPALE RESSOURCE: CENTRE DE READAPTATION

Activités: jusqu'à 20% du temps constitue l'apprentissage au développement de l'autonomie personnelle et sociale.

Milieu de vie:

- foyers de groupe
- familles d'accueil régulières, spéciales et de réadaptation
- famille naturelle
- appartement supervisé

- Jusqu'à 80% du temps est consitué d'apprentissage à des habitudes et des habiletés professionnelles. Ces activités s'effectuent dans des ateliers qui représentent un modèle industriel réduit, et sous forme de stage en milieu régulier ou adapté.

Implication des services éducatifs
des commissions scolaires

Commentaires: les programmes visent ici à soutenir les éléments nécessaires à la préparation plus immédiate de la personne handicapée au travail. Le choix des media, de même que le cadre du vécu et des interventions doivent par conséquent refléter cette préoccupation.

TABLEAU XIII

PHASE IV: INTEGRATION AU TRAVAIL ADAPTE

RESSOURCES DIVERSES

Activités: programme d'intégration sociale

Milieu de vie:

- appartements autonomes
- appartements surveillés
- foyers de groupe
- familles d'accueil régulières, spéciales et de réadaptation
- famille naturelle

- plateaux de travail rémunérés
- travail adapté dans l'entreprise régulière avec subvention à long terme
- centres de travail adapté

Implication des services de main-d'oeuvre

services éducatifs des commissions scolaires

TABLEAU XIV

PHASE V INTEGRATION AU TRAVAIL REGULIER

RESSOURCES DIVERSES
Activités: Suivi à l'intégration sociale et résidentielle - Subventions temporaires - activités de travail à plein temps - marché régulier du travail

Implication des services
de main d'oeuvre

COMMENTAIRES

Phase IV INTEGRATION AU TRAVAIL ADAPTE

Phase V INTEGRATION AU TRAVAIL REGULIER

La principale caractéristique demeure, dans ces deux phases, l'emploi de la personne handicapée. Ces phases s'échelonnent depuis le travail adapté en centre de travail adapté jusqu'à l'emploi régulier. Le droit de travailler est reconnu, de même que la réponse aux besoins de valorisation personnelle par l'accomplissement d'actes utiles.

L'encadrement et le suivi doivent assurer le maintien de ce droit et fournir aux entreprises l'aide et le support nécessaire. Partant du principe que la personne handicapée a des droits et que la société a des devoirs envers cette personne, nous devons aussi affirmer que la communauté a des droits et que la personne handicapée a des obligations envers la société.

L'un des droits légitimes de la personne handicapée, c'est de pouvoir travailler; la société a donc le devoir de mettre en place des mécanismes permettant à la personne handicapée l'accès à ce droit légitime.

Pour atteindre cet objectif, la personne handicapée doit vivre un processus de réadaptation par le travail, via une démarche active, graduée et limitée dans le temps. La personne handicapée doit se sentir valorisée à l'intérieur de ce cheminement. Ainsi, le travail ne doit pas nuire au processus mais plutôt devenir un outil d'épanouissement. Inévitablement, les conséquences devraient être la satisfaction, la motivation à se développer davantage par des moyens adaptés à la personne dans le besoin.

Il s'agit donc de faire acquérir à la personne handicapée un répertoire d'habiletés spécifiques tout en respectant ses limites, ses aspirations, ses besoins. Le travail est un moyen, un médium, mais non une fin, pour rompre l'isolement social.

Les services énoncés dans la Phase IV sous l'appellation intégration au travail adapté comprennent un ensemble d'interventions diversifié auprès de tous les niveaux d'intervenants. Cette assistance permet à la personne handicapée de s'intégrer et de demeurer intégrée à la communauté.

Il est évident que les ressources affectées au placement des personnes handicapées sont nettement insuffisantes. Bien que le programme SEMO (Service externes de la main d'oeuvre) soit relativement efficace, il demeure très partiel.

Certaines études réalisées au Québec démontrent que les employeurs ne sont pas négatifs face à l'embauche de personnes handicapées dans la mesure où elles répondent à leurs critères; mais il appert que ces mêmes employeurs ne sont pas suffisamment informés sur ces personnes, sur leurs capacités de travail, sur leurs propres aptitudes à les aider.

Il faudra une intervention auprès des organismes régionaux du ministère du travail de même qu'auprès des centres d'emploi pour que soient développés sur une base permanente, des services spécialisés d'évaluation des aptitudes à l'emploi, d'intégration et de suivi à l'emploi pour les personnes handicapées.

Par ailleurs, il y aurait lieu de développer, en collaboration avec les milieux d'enseignement et de formation des programmes adaptés de développement des ressources professionnelles.

CONCLUSION

Depuis quelques années, diverses plaintes ont été portées à l'attention des ministres responsables des Affaires sociales et de l'Office des personnes handicapées à l'effet que les réaménagements effectués au niveau des programmes et ressources favorisant l'intégration au travail des personnes handicapées depuis le début des années quatre-vingt n'avaient pas permis d'atteindre les résultats escomptés au début de cette réforme.

De façon plus particulière, ces plaintes témoignaient d'une insatisfaction au niveau de la préparation à l'emploi, des adaptations des lieux de travail et des programmes d'aide à l'intégration.

L'on soulignait principalement à l'égard des réseaux des centres de réadaptation et des centres de travail adapté:

- le faible taux d'intégration en milieu régulier de travail;
- l'engorgement des ressources;
- les délais d'attente;
- la diminution de la proportion de personnes déficientes mentales;
- la durée des séjours en centre de réadaptation.

La cause la plus souvent évoquée était l'absence de relation ou plus précisément de complémentarité et de coordination entre les réseaux des centres de travail adapté et des centres d'accueil de réadaptation.

Les travaux menés par le comité ont en effet démontré que ces plaintes étaient pour la plupart fondées et que l'absence de relation entre les deux réseaux s'en révélait une cause importante sans toutefois en constituer l'unique élément.

Parmi les principaux éléments qui contribuent à ce manque de complémentarité et de coordination, il y a tout d'abord ceux qui sont liés ou inhérents aux structures organisationnelles et administratives respectives de ces deux réseaux. Le réseau des centres de travail adapté est formé de mini entreprises qui offrent du travail de façon permanente à des travailleurs handicapés dont une partie du salaire est subventionné par l'Office des personnes handicapées du Québec. Les services d'apprentissage aux habitudes de travail sont des programmes spécifiques du réseau des centres de réadaptation. Ces établissements publics sont sous la juridiction des conseils régionaux de la santé et des services sociaux et du ministère des Affaires sociales.

Il y a également les problèmes liés aux critères d'admission et aux clientèles-cibles de chacun des réseaux. Les services d'apprentissage aux habitudes de travail des centres d'accueil de réadaptation reçoivent une clientèle dont 90% présentent une déficience intellectuelle, alors que les centres de travail adapté emploient des personnes handicapées sans distinction de leurs déficiences et dont seulement 63% ont une déficience intellectuelle.

De plus, les centres de travail adapté embauchent des personnes présentant un degré d'autonomie globale, de rendement et d'autonomie au travail assez développé, alors que les centres de réadaptation offrent leurs services à des

personnes présentant de plus fortes limitations. Parmi cette population, près de 40% y sont inscrits depuis au moins cinq ans, et plus de la moitié ne pourront vraisemblablement occuper un emploi régulier ou adapté dans les conditions actuelles.

Finalement, un grand nombre d'intervenants sont d'avis que ces réseaux se sont développés, au cours des dernières années, de façon autonome, au même titre que d'autres programmes gouvernementaux, tels ceux des ministères de l'Education, du Travail et de la Main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu.

Cette absence de structure de programmes liant ces principaux intervenants au niveau de l'intégration au travail des personnes handicapées a favorisé, à certains égards, le développement de ressources pyramidales peu intégrées et peu susceptibles de faciliter véritablement cette intégration.

Il appert que les causes liées aux problèmes d'intégration au travail des personnes handicapées dépassent l'absence de communication entre les centres de réadaptation et les centres de travail adapté.

Les recommandations décrites au chapitre suivant s'inscrivent dans cette optique. Elles proposent des moyens qui devraient permettre la communication entre les deux réseaux afin d'améliorer leur coordination et suggèrent des modifications de leurs activités et de leurs gestions afin d'améliorer leur complémentarité.

Finalement, il y aura lieu également d'impliquer davantage l'ensemble des intervenants dans cet effort pour l'intégration des personnes handicapées et dans les suites qu'il faudra donner aux propositions concernant l'intégration au travail des

personnes handicapées contenues dans le document A part egale ..." de l'Office des personnes handicapées du Québec.

Il importe dorénavant que toutes les actions des organismes concernés s'inscrivent davantage dans une optique de préparation à l'emploi et d'intégration véritable de la personne en milieu régulier de travail par la mise en place de services d'aide au travail en milieu intégré.

RECOMMANDATIONS

Le comité est d'avis que le degré d'amélioration des services d'intégration au travail de la personne handicapée sera directement proportionnel au degré d'implication des intervenants des deux réseaux dans la planification , le développement et l'application des changements qui s'imposent.

Les préoccupations communes sont suffisamment fortes pour qu'il y ait espoir d'établir des liens fonctionnels entre les deux réseaux de façon à ce que les personnes handicapées puissent transférer de l'un à l'autre selon leurs besoins, mais... "les plus belles recommandations n'auront réellement de valeur et de chances de réussite sans un changement fondamental des attitudes". (extrait d'un commentaire d'un intervenant).

Dans le but d'améliorer les services de formation et d'intégration au travail de la personne handicapée, le comité propose des recommandations sur quatre plans:

- les services à la clientèle;
- les structures des organisations;
- la formation et la recherche;
- les services gouvernementaux;

Le comité tient à souligner la nécessité d'impliquer les intervenants eux memes dans l'application des recommandations et l'établissement de leurs priorités. Même si l'étude a été faite sans tenir compte des différences régionales, les membres du comité ne sont pas moins conscients de ce facteur et espèrent que les planificateurs s'en préoccuperont au moment de prendre des décisions concernant l'amélioration des services aux personnes handicapées.

1- SERVICE A LA CLIENTELE

1.1 Modèle d'intégration des services

Pour que les centres des deux réseaux réussissent à développer des services en complémentarité, ils doivent adapter un modèle autour duquel ils pourront centrer leurs actions, en tenant compte des différences régionales.

LE COMITE RECOMMANDE:

Que les centres de réadaptation et les centres de travail adapté adoptent le modèle d'intégration des services de la personne handicapée, tel que présenté au chapitre IV de ce rapport.

1.2 Centres de réadaptation: programme cadre

Depuis quelques années, les programmes d'intégration au travail dispensés par les centres de réadaptation sont dénommés centre de réadaptation pour adultes ou services d'apprentissage aux habitudes de travail, sans qu'aucune de ces deux appellations ne fasse l'unanimité ou ne corresponde pleinement à la réalité.

A cet égard, il serait nécessaire qu'une nouvelle désignation puisse décrire adéquatement les services qui sont dispensés, tout en satisfaisant aux impératifs administratifs et légaux.

LE COMITE RECOMMANDE:

Que dorénavant, l'ensemble des services favorisant l'intégration au travail soit considéré comme un des programmes cadre du centre de réadaptation qui pourrait s'intituler: programme d'adaptation professionnelle. Ce programme pourrait comprendre les sous-programmes suivants: évaluation et orientation, formation professionnelle, apprentissage aux habitudes de travail, intégration et maintien en emploi.

1.3 Qualité des services de préparation au travail

Les activités de travail dispensées aux bénéficiaires inscrits en services d'apprentissage aux habitudes de travail de plusieurs centres de réadaptation n'apparaissent pas toujours susceptibles de préparer adéquatement les personnes à occuper une fonction précise en milieu intégré ou adapté de travail éventuel.

LE COMITE RECOMMANDE:

Que les activités de travail des centres de réadaptation tiennent comptent davantage des possibilités et des exigences d'emploi des milieux de travail environnants (incluant les centres de travail adapté).

1.4 Evaluation des candidats au centre de travail adapté

L'évaluation des candidats à un poste de travail est une responsabilité difficile et peut varier d'un centre à l'autre. L'expérience accumulée permet cependant d'identifier quelques règles générales.

LE COMITE RECOMMANDE:

a) Que tout candidat à un emploi dans un centre de travail adapté soit préalablement évalué sous la responsabilité du ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu, que ce soit par ses services réguliers ou par ses services externes. Une telle évaluation devrait démontrer, d'une part les capacités du candidat à exercer un emploi dans un centre de travail adapté, et d'autre part, son incapacité à exercer un emploi sur le marché régulier du travail.

b) Que tout employé dans un centre de travail adapté soit évalué au minimum une fois par année afin de savoir s'il ne serait pas devenu apte à occuper un emploi régulier et qu'un rapport de cette évaluation soit présenté au comité d'admission.

c) Que le centre de travail adapté puisse être un milieu d'évaluation en emploi, sur référence et supervision du centre de réadaptation, du ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu et des services éducatifs. Cette évaluation pourrait se faire par le moyen d'un stage rémunéré ou non rémunéré d'une durée à déterminer selon chaque personne et le plan d'intervention établi.

d) Qu'une attention particulière soit portée à la situation des femmes afin de s'assurer qu'elles ont des chances d'accès égales, tant au niveau de la formation, de la préparation à l'emploi qu'à celui du travail.

1.5 Services aux travailleurs handicapés

Les travailleurs des centres de travail adapté peuvent avoir besoin de certains services qui les aideraient à demeurer au travail. Ces services peuvent provenir de l'intérieur ou de l'extérieur des centres.

LE COMITE RECOMMANDE:

a) Que le centre de travail adapté forme un comité d'employés chargés entre autre, d'accueillir un nouvel employé et de l'aider dans son intégration dans l'entreprise, ainsi que dans la vie sociale entourant l'entreprise. Un jumelage d'employés serait un bon moyen à utiliser.

b) Que les employés du centre de travail adapté qui en ont besoin puissent compter sur les services des centres de réadaptation, et de tout autre établissement du réseau selon les besoins pour des services comme: l'apprentissage à la vie autonome en logement, à l'administration de son budget, au transport autonome, aux activités sociales, aux services de maintien à domicile, aux services de consultation psycho-sociale.

1.6 Congédiement des travailleurs

Il arrive, pour différentes raisons, que des travailleurs soient congédiés d'un centre de travail adapté. Le congédiement doit suivre certaines procédures.

LE COMITE RECOMMANDE:

a) Que le centre de travail adapté ne congédie aucun employé sans en avoir discuté avec le centre de réadaptation et avec les personnes ou les ressources qui avaient dirigé cet employé vers le centre. Les raisons du congédiement doivent être clairement expliquées au travailleur et être présentées à la réunion suivante du comité conjoint d'admission.

b) Lorsqu'un travailleur est mis à pied pour manque de travail, qu'il soit immédiatement inscrit sur la liste prioritaire de rappel.

2 STRUCTURES DES ORGANISATIONS

2.1 Les conseils régionaux de services de santé et de services sociaux

Les conseils régionaux sont l'endroit où s'élaborent les politiques régionales relatives aux services aux personnes handicapées et les centres de travail adapté y sont la plupart du temps absents parce qu'ils ne font pas partie du réseau des affaires sociales.

LE COMITE RECOMMANDE:

Que les conseils régionaux de services de santé et de services sociaux invitent un ou des représentants des centres de travail adapté à siéger sur les commissions administratives ou groupes d'étude qui ont trait aux personnes handicapées.

2.2 Liens entre les instances administratives

Les conseils d'administration décident des orientations et des politiques des centres de réadaptation et des centres de travail adapté. Il s'agit donc là d'un lieu privilégié de décision.

LE COMITE RECOMMANDE:

a) Que le centre de travail adapté invite un représentant des centres de réadaptation de sa région à siéger à son conseil d'administration.

b) Que le centre de réadaptation, en accord avec le Conseil régional des services de santé et des services sociaux, fasse tout ce qui est légalement possible pour nommer un représentant des centres de travail adapté de sa région sur son conseil d'administration. Le représentant pourrait siéger, par exemple, à titre de personne nommée par le Conseil des ministres, ou comme représentant des groupes bénévoles.

c) Que la Loi sur les services de santé et les services sociaux soit éventuellement modifiée de façon à pouvoir inclure un représentant du centre de travail adapté sur le conseil d'administration des centres de réadaptation de leur région.

2.3 Comité d'admission et de gestion des ressources humaines

Les comités d'admission et de gestion des ressources humaines des centres de travail adapté ont été l'objet de critiques de la

part de plusieurs instances depuis leur existence. Il y a lieu d'assurer l'objectivité et la compétence des membres de ce comité afin que tous les candidats puissent avoir droit au travail adapté.

LE COMITE RECOMMANDE

a) Que tous les candidats au centre de travail adapté soient évalués par les centres de travail du Québec (SEMO là où ils existent).

b) Qu'un employé de l'Office des personnes handicapées du Québec siège sur ces comités afin de s'assurer que les politiques de personnel sont bien suivies et les critères d'admission appliqués.

c) Qu'un représentant issu du milieu, compétent dans la problématique de l'intégration au travail, mais sans implication avec aucune source de provenance des candidats, soit nommé par l'Office des personnes handicapées du Québec pour chaque centre de travail adapté.

3- FORMATION ET RECHERCHE

3.1 Uniformisation du langage entre les instances concernées

Le comité a eu quelques difficultés dans l'analyse des données recueillies parce que les questionnaires et formulaires utilisés n'étaient pas identiques et que les termes n'étaient pas uniformes ou n'avaient pas la même signification. Cette situation constitue un sérieux handicap pour des études et recherches ultérieures , lesquelles sont essentielles au développement et à la planification des services d'intégration au travail de la personne handicapée.

LE COMITE RECOMMANDE:

Qu'il y ait concertation entre le ministère des Affaires sociales et l'Office des personnes handicapées pour uniformiser le vocabulaire et les instruments de recherche afin de faciliter la communication et la concertation entre les instances concernées.

3.2 Rôle des associations

L'association des centres d'accueil du Québec et l'association québécoise des entreprises adaptées regroupent la majorité de leurs membres respectifs. Il s'agit là d'un endroit privilégié lorsque des actions doivent être prises sur le plan provincial.

LE COMITE RECOMMANDE:

a) Que les deux groupes prévoient un colloque réunissant les intervenants des deux réseaux.

b) Que les deux associations, conjointement avec l'Office des personnes handicapées et le ministères des Affaires sociales, organisent au moins annuellement une session de formation pour le personnel des deux groupes, visant à faire avancer la connaissance de l'intégration au travail des personnes handicapées.

c) Que ces sessions soient organisées soit sur le plan provincial, soit sur le plan régional.

3.3 Projets pilotes

Le domaine de l'intégration au travail de la personne handicapée étant encore peu exploré, il y a place à des projets nouveaux, créateurs.

LE COMITE RECOMMANDE:

a) Que, sous le leadership de l'Office des personnes handicapées du Québec et du ministère des Affaires sociales, les centres de travail adapté et les centres de réadaptation fassent des expériences d'adaptation et d'organisation du travail, et informent les autres centres de ces expériences qui seront inspirées des principes d'ergonomie et appuyées sur des recherches.

b) Que les centres de réadaptation et les centres de travail adapté voient, avec l'aide de l'Office des personnes handicapées et du ministère des Affaires sociales, à la publication périodique d'un journal relatant les expériences des uns et des autres. Que des employés handicapés et des stagiaires puissent s'exprimer dans ce journal.

c) Que l'Office des personnes handicapées privilégie la mise sur pied de nouveaux centres de travail adapté lorsque plusieurs bénéficiaires sont en attente de services dans une région donnée.

4 LES SERVICES GOUVERNEMENTAUX

4.1 Intégration au système économique du Québec

Le but ultime des services aux personnes handicapées est d'en aider un certains nombre à s'intégrer au travail régulier ou adapté. Pour que cette intégration soit la plus adéquate possible, il faudra que la nature du travail soit adaptée à notre système économique afin de ne pas former des travailleurs à des méthodes périmées ou à des champs de travail saturés. Les ateliers des deux réseaux devront donc s'adapter continuellement aux fluctuations de notre système économique, par exemple en tenant compte du virage technologique actuel.

Cette intégration suppose des liens de plus en plus étroits avec l'entreprise privée.

LE COMITE RECOMMANDE:

a) Que l'Office intensifie ses démarches avec l'entreprise privée dans le but d'intégrer les personnes handicapées au milieu régulier du travail.

Que l'Office encourage également les entreprises privées à offrir des stages.

b) Que l'Office des personnes handicapées stimule l'implication d'autres ressources gouvernementales dans ce même objectif.

c) Que l'Office des personnes handicapées, le ministère de l'Industrie et du commerce et l'Association québécoise des entreprises adaptées procurent aux centres des deux réseaux les ressources nécessaires de consultation, d'information et d'expertise pour leur permettre de suivre les fluctuations du marché et d'aborder les changements technologiques.

ANNEXE I

B I B L I O G R A P H I E

Association des centres d'accueil du Québec. Rôle et orientations des centres d'accueil de réadaptation pour personnes handicapées mentalement, Montréal, janvier 1982.

Association pour déficients mentaux. Absence de ressources de travail pour les personnes déficientes mentales adultes, Québec, février 1983.

Bérubé, Daniel, Tremblay, Claude. Etat de situation des services d'apprentissage aux habitudes de travail dispensés par les centres de réadaptation pour l'année 1983. Ministère des Affaires sociales, mars 1984.

Cybart, Jean Marc. Quels objectifs pour un C.T.A. ?
Association parents d'enfants inadaptés, Niort, France

Gendron, C.. Inventaire des personnes handicapées, Offfice des personnes handicapées du Québec, 1981.

Office des personnes handicapées du Québec. A part...égales. Gouvernement du Québec, 1984.

Ministère des Affaires sociales. Guide d'implantation des centres de réadaptation pour adultes, Québec, 1979.

Ministère des Affaires sociales. Proposition de politique à l'égard des personnes handicapées, Gouvernement du Québec, avril 1977.

Sackstein, Ed.. "Le droit au travail", Le Courrier de l'Unesco, juin 1981.

ANNEXE II

D E F I N I T I O N S

CENTRE DE READAPTATION (C.R.)

"...qui dispensent des services spécialisés d'adaptation ou de réadaptation. Ces services peuvent être dispensées dans des foyers de groupe, installations de type unifamilial, détachées de l'installation principale hébergeant de cinq à neuf bénéficiaires."

Projet de règlement sur l'organisation et l'administration des établissements de la Loi sur les services de santé et de services sociaux. Section 1, article 3, S2.

CENTRE DE TRAVAIL ADAPTE (C.T.A.)

"... une association coopérative ou un organisme sans but lucratif qui:

a) produit des biens ou services;
b) emploie en majorité des personnes handicapées ne pouvant travailler dans des conditions ordinaires, afin de leur permettre d'utiliser et de développer leurs possibilités professionnelles dans des conditions de travail appropriées;
c) fournit aux personnes handicapées un travail utile et rémunérateur;
d) remplit les conditions prescrites par règlement.

Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées Chapitre E-20.1, article 37.

Remarque:
Le centre de travail adapté est avant tout une entreprise de production dont la caractéristique particulière est de constituer un milieu de travail adapté à la mesure des personnes handicapées. Il s'agit d'un organisme, plus exactement d'une personne morale administrative non considérée comme un établissement au sens de la loi et qui ne peut, en raison de son caractère public à but non lucratif, être assimilé à une entreprise commerciale ou industrielle ordinaire.

MARCHE DU TRAVAIL
Cette notion se réfère à tout le bassin des postes de travail possibles qui peuvent être remplis à temps partiel, occasionnel ou à temps complet.

PLATEAU DE STAGE
Cette notion implique une entente avec l'entreprise pour que cette dernière réserve des places de travail non rémunéré pour un nombre pré-déterminé de personnes qui se présenteront à l'entreprise dans un objectif de stage d'exploration, d'évaluation, de formation et de perfectionnement.

PLATEAU DE TRAVAIL
Cette notion réfère au fait qu'une entente entre l'entreprise et l'établissement est intervenue pour coordonner les activités de supervision du travail rémunéré réalisé par les personnes intégrées.

Le plateau est réservé aux individus qui ont l'intérêt, les aptitudes et les compétences pour remplir les fonctions.

Les postes de travail composant le plateau doivent être réservés pour la clientèle provenant d'un établissement.

Le plateau de travail peut nécessiter que l'établissement

fournisse à l'entreprise un superviseur rémunéré par l'établissement.

POSTE ADAPTE

Cette notion se rattache au fait que des modifications physiques, fonctionnelles ou humaines sont apportées à un poste de travail pour permettre à une personne présentant une limitation de réaliser la tâche à accomplir.

Exemples de modifications:

1. rendre les commandes visuelles sur une machine
2. organiser un horaire permettant plus de période de repos
3. etc...

POSTE PROTEGE

Cette notion réfère au fait qu'une entreprise, après entente avec un établissement, fournit la disponibilité d'un poste de travail à un établissement qui, lui, forme certaines personnes de sa clientèle à occuper ce poste.

POSTE RESERVE

Cette notion stipule que l'entreprise et son syndicat ont convenu d'octroyer un poste à une personne sans affichage de ce poste. Ce poste sera toujours comblé par une personne handicapée tant et aussi longtemps que l'entente existera entre l'entreprise et le syndicat.

PRE-ATELIER

Lieu physique où des personnes adultes peuvent recevoir des services de réadaptation visant le développement de leurs fonctions les plus élémentaires (préalables à l'autonomie de base) et des éléments d'autonomie de base considérés comme pré-requis pour aborder un programme de réadaptation pour le travail.

STAGE

Période d'exploration, d'évaluation, de formation et de perfectionnement dans un service d'une entreprise. Cette période est située dans le temps et doit être accompagnée d'objectifs connus du stagiaires et de celui qui le reçoit.

TRAVAIL

Ensemble des activités humaines coordonnées en vue de produire ou de contribuer à produire ce qui est souhaité.

TRAVAIL REGULIER

Cette notion désigne l'ensemble des activités laborieuses, professionnelles et rétribuées. Un travail est réalisé dans un service d'une entreprise et il n'y a pas eu d'entente préalable entre l'employeur et l'établissement pour effectuer le suivi sur les heures de travail.

Le travail est effectué selon une fréquence constante, une durée établie et un salaire négocié.

Annexe III

LES PROGRAMMES VISANT L'INTEGRATION AU TRAVAIL
PROJET DE DEFINITION

Le "Programme d'intégration au travail" devrait constituer un des programmes cadres des centres de réadaptation.

1. L'objectif général

L'Objectif de ce programme-cadre est de préparer l'adulte handicapé par une ou plusieurs déficiences mentales ou physiques à intégrer le marché du travail régulier ou d'effectuer un travail significatif et utile selon ses propres aspirations.

2. Les programmes spécifiques

Le programme-cadre d'intégration au travail pourrait comprendre les programmes spécifiques suivants:

- le programme de formation professionnelle;
- le programme d'intégration et de maintien en emploi;
- le programme d'apprentissage aux habitudes de travail;
- ...

Le programme d'activités de chaque bénéficiaire devra avoir fait l'objet d'une évaluation pertinente des besoins de la personne et s'inscrire dans un plan d'intervention individualisé et coordonné.

3. Le programme de formation professionnelle

L'objectif de ce programme est d'initier l'adulte handicapé à un travail, selon ses aspirations, ses capacités, son potentiel et les débouchés prévisibles.

Pour certaines personnes, la formation se fera par de programmes spéciaux des ministères à vocation travail des gouvernements québécois et fédéral et du ministère de l'Education. Pour d'autres, la formation se fera simultanément via le programme d'apprentissage aux habitudes de travail. A cet égard, le choix et les activités du médium-travail seront fort important.

Les activités de ce programme se réaliseront principalement par:
- des stages;
- des plateaux de travail;
- des emplois subventionnés;
- des programmes spéciaux du M.E.Q.;
- des activités-travail de l'établissement;
- ...

4. Le programme d'intégration et de maintien à l'emploi

L'objectif de ce programme consiste à faciliter l'intégration de la personne au marché régulier du travail et lui assurer la permanence à son emploi ou à un emploi similaire.

Les différentes activités de ce programme porteront notamment sur:
- la recherche d'un emploi;
- l'initiation aux méthodes d'entrevues, aux formulaires et formulations de demandes d'emploi;
- l'utilisation des programmes des ministères québécois et fédéraux favorisant l'intégration au travail;
- le suivi périodique auprès de l'employeur;
- le suivi périodique ou permanent auprès d'une ou plusieurs personnes handicapées dans un milieu de travail régulier ou adapté;
- ...

Ce programme comprendra de plus des services d'évaluation des habilités et des capacités de travail de la personne. Ce service sera requis afin que les ministères et organismes à vocation travail, des gouvernements québécois et fédéral puissent trouver un emploi à la personne et intervenir auprès de l'employeur s'il y a lieu.

5. Le programme d'apprentissage aux habitudes de travail

L'objectif de ce programme est de faire acquérir à la personne déficiente mentale, des habilités et des habitudes de base nécessaires dans l'exercice d'une activité de travail et qui lui permettront de s'adapter à un milieu de travail régulier.

Les apprentissages de ce programme porteront sur des habilités requises au travail autres que la formation professionnelle proprement dite . Il demeure primordial que les habilités que l'on veut instaurer par un médium-travail de même que le médium lui-même, correspondent au travail qu'effectuera éventuellement le bénéficiaire.

Ces apprentissages pourront notamment porter sur:

- des habilités motrices (dextérité, coordination...);
- des comportements de travailleurs (obéissance à des consignes, contrôle émotionnel, ponctualité, persistance à une tâche...);
- des habilités au travail (attention, prudence, qualité du tra - vail);